



Ordre
des ingénieurs
forestiers
du Québec

Le 6 septembre 2019

Monsieur Alain Bernier, T.P.
Président du comité spécial sur les pouvoirs
des syndicats et leur mécanisme d'évaluation
Conseil interprofessionnel du Québec
CIQ@professions-quebec.org

Objet : Quelques propositions pour le comité sur le processus d'enquête du bureau du syndicat des ordres professionnels

Monsieur le président,

L'Ordre des ingénieurs forestiers du Québec (OIFQ) souhaite émettre quelques propositions pour alimenter la réflexion du comité sur le processus d'enquête du bureau du syndicat des ordres professionnels. Tout d'abord, nous voulons décrire brièvement la situation qui prévaut actuellement au sein de notre ordre.

Le bureau du syndicat est composé du syndicat et d'une syndiquée adjointe, tous deux employés à temps partiel. Le bureau ouvre environ 20 dossiers par année. En 2018-19, 11 dossiers ont été fermés dont un ayant fait l'objet d'une plainte formelle et 6 ayant été réglés par des mesures comme la conciliation ou des recommandations aux membres. Par ailleurs, le bureau du syndicat reçoit environ 40 demandes de renseignement par année. Ce sont des personnes, membres ou non de l'OIFQ, qui souhaitent discuter de situations particulières sans nécessairement demander l'ouverture d'un dossier d'enquête. Bien souvent, il s'agit de validations auprès du syndicat afin de prévenir une situation potentiellement problématique. L'Ordre encourage ce type d'intervention qui milite efficacement pour la protection du public.

Le syndicat de l'Ordre présente à la direction générale et à la présidence un rapport trimestriel. Lors de cette présentation, sont discutés de manière non nominative les dossiers ouverts et fermés, les délais de traitement et les problématiques rencontrées s'il y a lieu. Sont également abordés les enjeux et les risques pour l'organisation en lien avec certains dossiers particuliers.

Lors de nos échanges avec le syndicat, celui-ci ne nous a pas signalé de cas où un demandeur ou un intimé avaient manifesté une insatisfaction particulière. Nous savons, bien entendu, que lorsque le syndicat est appelé à intervenir, la situation est rarement agréable et ses décisions créent souvent des insatisfactions. Par contre, le syndicat nous a mentionné qu'il observait à l'occasion chez certaines personnes, des signes d'anxiété issus du contexte de l'enquête. Ceci nous a menés à réfléchir sur le rôle préventif de l'Ordre et les mesures à privilégier à cet égard.

2750, rue Einstein, bureau 110
Québec (Québec) G1P 4R1

T. 418 650-2411
oifq@oifq.com

www.oifq.com

Étant donné que les enquêtes du syndic peuvent occasionner stress et angoisse chez certains acteurs impliqués et que ces enquêtes peuvent s'étendre sur une période assez longue, il pourrait être utile que :

- le syndic reçoive une formation de base afin de l'aider à identifier les personnalités à risque de vivre du stress ou de l'angoisse susceptibles de nuire à leur qualité de vie;
- l'Ordre identifie des ressources d'aide (groupes, ligne téléphonique, site internet, etc.) qui pourraient être publicisées sur les sites Internet des ordres et les acteurs du système professionnel pourraient en faire la promotion. Au besoin, ces acteurs pourraient se regrouper afin d'offrir un service d'aide ou d'accompagnement psychologique à l'ensemble des ordres professionnels;
- le bureau du syndic élabore une politique de gestion interne applicable à l'ensemble de ses activités entérinée par le Conseil d'administration de l'Ordre et publicisée sur le site internet. Ce document permettrait d'informer le public et les membres du processus de traitement des enquêtes et du fonctionnement général du bureau du syndic.

En ce qui concerne la mesure de performance du travail des syndicats, il s'agit pour nous d'une procédure nécessaire. Nous croyons que le comité pourrait suggérer quelques indicateurs clés de performance afin d'aider les ordres à définir leur processus d'évaluation de la performance. Cependant, étant donné la diversité (champs d'intervention, domaine de pratique, complexité des enquêtes) et la disparité (nombre de membres, ampleur du siège social) des contextes des ordres professionnels, nous ne croyons pas que la performance des syndicats devrait être comparée d'un ordre à l'autre. Nous sommes plutôt d'avis qu'il appartient à chaque ordre professionnel de s'engager à établir avec son bureau du syndic, la procédure et les indicateurs d'évaluation de performance appropriés, correspondant à la spécificité de son organisation. Le rapport annuel du bureau du syndic pourra alors rendre compte de ces indicateurs et en mesurer l'évolution dans le temps.

Nous espérons que ces propositions aideront à alimenter la réflexion du comité. Nous vous prions d'accepter, Monsieur le président, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Le président,



François Laliberté, ing.f.